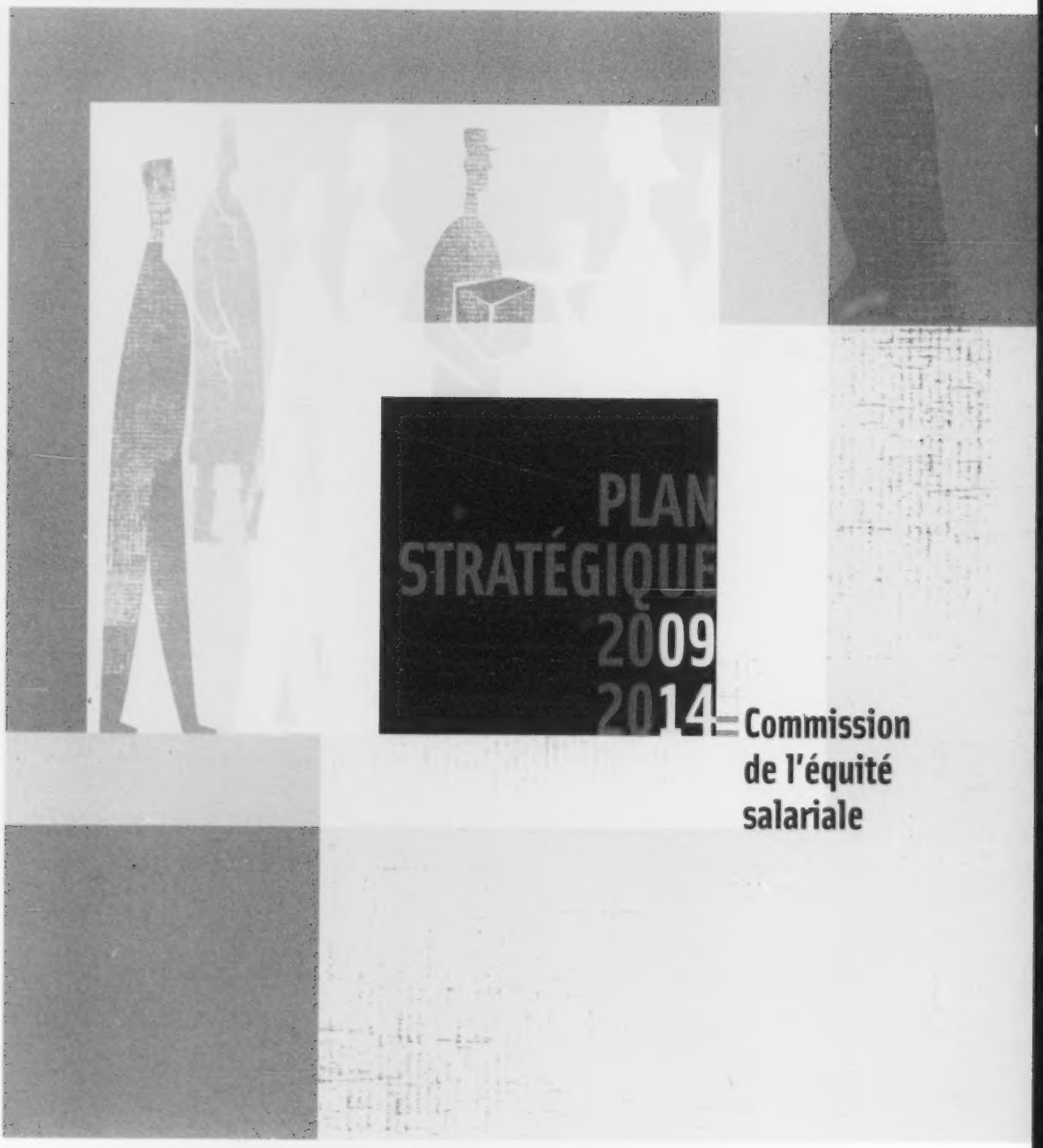


PLAN STRATÉGIQUE 2009-2014

Commission de l'équité salariale

Québec

TABLE DES MATIÈRES

Message du ministre du Travail 2

Message de la présidente de la Commission de l'équité salariale 3

Introduction 5

Section I **PRÉSENTATION DE LA COMMISSION** 6

Notre mission 6

Notre vision 6

Notre clientèle 6

Nos activités principales 7

Section II **LES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE** 8

Les facteurs externes 8

Les facteurs internes 9

Section III **LES ENJEUX STRATÉGIQUES** 10

1. Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus 10
2. L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes 12
3. Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information 14
4. Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé 16

La participation de la Commission de l'équité salariale aux priorités gouvernementales 17

Tableau synoptique du plan stratégique 2009-2014 18

MESSAGE DU MINISTRE DU TRAVAIL

J'ai le privilège de vous présenter le Plan stratégique 2009-2014 de la Commission de l'équité salariale.

Tout en s'inscrivant dans la continuité fondée sur le consensus des partenaires en accord avec le principe de l'équité salariale, ce document propose la poursuite et l'intensification des interventions pour l'application de la Loi sur l'équité salariale et l'actualisation des services dans le but d'offrir davantage d'information et un soutien mieux adapté aux entreprises et aux personnes salariées.

L'équité salariale est une valeur commune largement partagée au Québec. Depuis son adoption à l'unanimité par l'Assemblée nationale en 1996, la Loi a eu des effets positifs non seulement pour les travailleurs et les travailleuses, mais aussi pour les entreprises et la société en général.

Les actions envisagées au cours des prochaines années s'inscrivent dans le respect des droits et des obligations contenues dans la Loi sur l'équité salariale, modifiée en 2009. Ces actions permettront de relever les défis liés à une meilleure connaissance de la Loi, à la rigueur qu'elle exige et à la souplesse qu'elle permet, notamment en fonction de la taille de l'entreprise. Ces actions s'appuient sur l'obligation du respect de la Loi pour toutes les entreprises qui y sont assujetties.

L'approche privilégiée vise plus d'information, d'aide, de soutien et de partenariat. C'est la pierre angulaire de ce plan stratégique. De nouvelles stratégies seront cependant déployées pour atteindre les fins poursuivies par la Loi dans le cas des employeurs récalcitrants. Il faut tout mettre en œuvre pour que ce droit fondamental reçoive sa pleine application et s'inscrive avec la plus grande force possible dans le patrimoine des générations à venir.

J'invite les parlementaires, les partenaires privés et gouvernementaux, les entreprises, les syndicats, les groupes de femmes, les médias, les institutions d'enseignement, toute la population, femmes et hommes, les jeunes, garçons et filles, à relayer l'information pour assurer la pleine réalisation et le maintien de cet acquis fondamental.

Ainsi, au terme de ce plan stratégique de cinq ans, l'expertise, les interventions et la performance de la Commission de l'équité salariale auront porté leurs fruits qui, alliés aux actions concertées de toute la société, pourront faire une véritable différence.

Le ministre du Travail

Sam Hamad

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

C'est avec beaucoup de fierté que je présente le nouveau Plan stratégique 2009-2014 de la Commission de l'équité salariale. C'est dans ce cadre que s'inscrivent les orientations, les projets et les travaux à privilégier pour garder le cap sur l'objectif de l'atteinte de l'équité salariale au Québec.

Fruit d'une réflexion collective, ce plan fait écho à certaines des idées et représentations des partenaires des milieux patronal et syndical et des groupes de femmes qui ont participé à la consultation générale de la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale menée les 19, 20 et 26 février 2008, à la suite du dépôt du rapport du ministre du Travail intitulé *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir*. De plus, il fait écho aux consultations particulières sur le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, tenues les 25, 26 et 31 mars 2009.

Ce plan est aussi le résultat de la participation généreuse et compétente de l'ensemble du personnel de la Commission de l'équité salariale et des commissaires qui, à la faveur d'un important processus de réflexion, se sont employés à examiner les événements des douze dernières années, de même que les éléments de contexte et les enjeux socio-économiques les plus récents pour revoir et actualiser nos défis, nos objectifs et nos priorités, tout en précisant les pistes d'action privilégiées pour l'avenir.

L'équité salariale est un droit fondamental qui est et sera en constante évolution pour parvenir à changer des mentalités incarnées dans des systèmes de valeurs et de rémunération où les caractéristiques du travail féminin ne sont pas prises en compte et évaluées, encore en 2009, dans la même mesure que celles du travail masculin, perpétuant ainsi la discrimination salariale systémique.

Tout en appréciant tout le travail accompli depuis l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, il faut continuer, intensifier et élargir les actions, compte tenu de l'ampleur des changements de culture et de pratiques requis pour renforcer l'adhésion aux valeurs qu'elle véhicule, viser sa pleine application et assurer la pérennité du droit.

Pour s'acquitter de sa mission qui impose que toutes les entreprises assujetties respectent leurs obligations afin d'éliminer la discrimination salariale systémique entre les femmes et les hommes, la Commission veut, au cours des prochaines années, mettre tout en œuvre pour mieux servir ses clientèles et étendre l'application de la Loi.

Le plan stratégique traduit cette volonté en favorisant des mesures axées sur le soutien et l'assistance aux entreprises et en préconisant la consolidation des partenariats existants tout en visant la création de nouvelles alliances dans une perspective de relais d'information. Le plan prévoit également l'intensification des vérifications et l'application éventuelle de sanctions, si nécessaire, pour atteindre des résultats concrets.

Bien intégrée dans son environnement, la Commission suit de très près le rythme d'évolution de la société québécoise et de son économie dans un contexte international très compétitif. Son expertise, qui se doit d'être à la fine pointe des plus récents développements du droit et du monde du travail, ne peut prendre tout son effet que si elle est largement partagée et enrichie par ses partenaires. La Commission entend partager son savoir en favorisant le transfert d'expertise et en s'abreuvant aux sources des connaissances toujours en évolution dans un domaine en développement constant.

La Commission travaillera en étroite collaboration avec les partenaires du marché du travail, qui viendront l'épauler au sein d'un comité consultatif.

L'amendement législatif apporté à la Loi sur l'équité salariale en 2009 est accompagné d'un budget et de ressources additionnelles. Ainsi, avec les ressources accrues dont elle disposera, la Commission intensifiera ses activités d'information, de sensibilisation, de formation, de soutien et d'accompagnement. La poursuite d'un travail de qualité passe nécessairement par une utilisation maximale des technologies de pointe et par des approches novatrices qui appellent au « faire autrement » et incitent à une nécessaire créativité.

C'est dans cette perspective et en considérant toutes ces réalités que les orientations et actions inscrites dans ce plan stratégique ont été retenues.

Louise Marchand, avocate

INTRODUCTION

La Loi sur l'équité salariale, qui reconnaît le droit à une rémunération égale pour un travail équivalent entre les emplois féminins et masculins, est un acquis collectif, une valeur fondamentale, un pilier de notre société qui a des répercussions non seulement au Québec, mais aussi au Canada et ailleurs dans le monde.

Dans la continuité des travaux entrepris pour la mise en œuvre de l'équité salariale au Québec depuis la mise en vigueur de la Loi[1] et du Plan stratégique 2005-2008, le nouveau Plan stratégique 2009-2014 de la Commission de l'équité salariale s'inscrit résolument dans l'engagement du gouvernement, qui prône et qui agit en faveur de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Le Plan stratégique 2009-2014 constitue l'engagement de la Commission de l'équité salariale au service de toute sa clientèle et en collaboration avec ses partenaires pour accélérer la progression de l'application de l'équité salariale dans les entreprises du Québec et pour assurer la pérennité de l'équité de rémunération des emplois féminins et masculins au bénéfice des générations montantes.

Ce document a été élaboré en tenant compte des différents points de vue exprimés par les partenaires quant à leur expérience de l'application de la Loi au cours des dernières années et des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale en 2009[2]. La prise en compte des éléments du contexte et de l'environnement de la Commission a fait l'objet d'une vigilante attention à l'étape diagnostique du processus. De plus, une consultation à l'interne a permis de mettre à contribution la précieuse expertise du personnel et sa connaissance de la clientèle.

1. Créée en avril 1997, la Commission de l'équité salariale est un organisme public chargé de l'administration de la Loi sur l'équité salariale, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 21 novembre 1996. La Loi vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise.
2. Le chapitre 9 des lois de 2009 modifiant la Loi sur l'équité salariale a été adopté à l'unanimité à l'Assemblée nationale le 27 mai 2009 et est entré en vigueur le 28 mai 2009.

Section I

PRÉSENTATION DE LA COMMISSION

NOTRE MISSION

La Commission de l'équité salariale a pour mission d'assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale par l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.

NOTRE VISION

Une organisation engagée, avec ses partenaires, au service de toute la société québécoise pour soutenir l'application de l'équité salariale et sa progression au bénéfice des générations futures.

NOTRE CLIENTÈLE

Notre clientèle est composée d'employeurs, d'associations accréditées et de personnes salariées, majoritairement des travailleuses qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Le bassin d'entreprises de 10 personnes salariées ou plus visé par la Loi sur l'équité salariale s'établit à plus de 43 000 dans toutes les régions du Québec[3].

En 2008, la population active est de 4 184 900 personnes. De ce nombre, il y a 3 339 300 personnes salariées qui travaillent pour le compte d'un employeur, dont 1 656 500 femmes (49,6 %) et 1 682 900 hommes (50,4 %). Ces personnes salariées travaillent dans une proportion de 75,8 % (2 532 100) dans le secteur privé et 24,2 % (807 300) dans le secteur public[4]. En 2008, 38,5 % des emplois occupés par des femmes étaient syndiqués, comparativement à 40,4 % pour ceux occupés par des hommes, établissant ainsi le taux de couverture syndicale à 39,4 %, son plus faible taux depuis 1997[5].

La participation croissante des Québécoises sur le marché du travail se concentre, encore en 2008, dans un nombre limité de secteurs d'activité économique et de catégories d'emplois souvent à prédominance féminine. En effet, alors que la part des femmes dans l'industrie des biens est de 23,8 %, plus de la moitié des emplois (55 %) dans l'industrie des services sont occupés par des femmes et certains secteurs regroupent une forte majorité de femmes, comme on l'observe dans le graphique à la page suivante. C'est le cas des soins de santé et de l'assistance sociale avec plus de 80 % des emplois, des services d'enseignement avec plus de 65 % des emplois, de l'hébergement et des services de restauration ainsi que de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location avec près de 60 % des emplois[6].

En 2006, après dix ans d'application de la Loi sur l'équité salariale, les résultats de l'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises privées[7] indiquent que près de la moitié des entreprises assujetties (47 %) ont terminé leur exercice d'équité salariale, soit 56 % dans les entreprises de 100 personnes salariées ou plus, 59 % dans les entreprises de 50 à 99 personnes salariées et 44 % dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées.

---

3 COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, novembre 2006, p. 35.

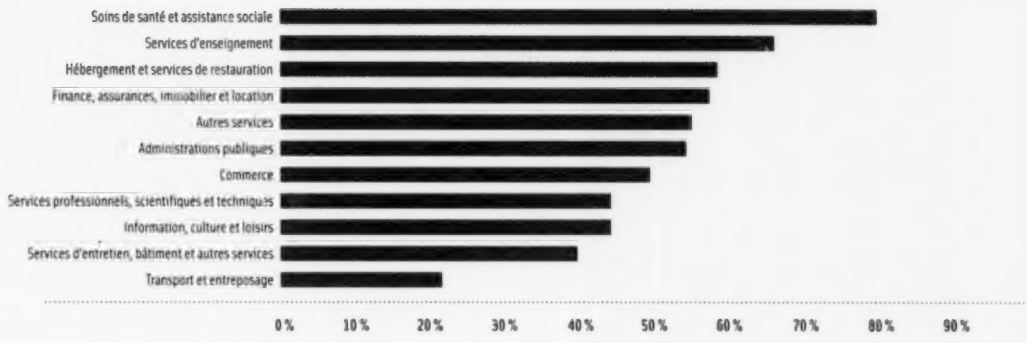
4 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *État du marché du travail au Québec : Bilan de l'année 2008*, 2009, p. 44-45.
Le secteur public comprend les administrations publiques fédérale, provinciale et municipale, les sociétés d'État et autres organismes financés par l'État. Selon les calculs effectués par la Commission de l'équité salariale en octobre 2007, le nombre de travailleuses dans des entreprises publiques de compétence fédérale, donc exclues de l'application de la Loi sur l'équité salariale, est évalué à environ 100 000.

5 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Rémunération et conditions de travail : taux de présence syndicale (employés), résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 1997 et 2008*, 2009, http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/001_presence_syndicale_que_97-08.htm.

6 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 2000-2008 », *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 5, n° 1, juin 2009, p. 61.

7 *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir*, *op. cit.*, p. 55.

Taux de présence des femmes dans l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 2008



En ce qui a trait au maintien de l'équité salariale, toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus doivent, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un exercice d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale et apporter les modifications nécessaires, s'il y a lieu, pour respecter leurs obligations de maintien en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

Or, les données du rapport 2006 du ministre du Travail indiquent qu'environ 50 % des entreprises n'ont pas terminé ou n'ont pas commencé leur exercice d'équité salariale. Selon les dernières données disponibles en 2008, la majorité des personnes salariées visées par l'application de la Loi sur l'équité salariale seront toujours, au cours des prochaines années, particulièrement concentrées dans un nombre limité de secteurs dans l'industrie des services. De plus, elles détiendront des emplois où le taux de féminité est déjà très élevé et elles occuperont souvent des emplois non syndiqués.

NOS ACTIVITÉS PRINCIPALES

Selon l'article 93 de la Loi sur l'équité salariale, la Commission de l'équité salariale exerce un rôle à la fois décisionnel et administratif.

Pour accomplir sa mission, la Commission réalise les activités suivantes :

- rend des décisions conformément aux dispositions de la Loi;
- diffuse de l'information auprès de sa clientèle, soit les entreprises, les associations accréditées, les travailleuses, les relayeurs divers, comme les ordres professionnels, et le grand public;
- prête assistance aux entreprises pour l'établissement et le maintien de l'équité salariale;
- élabore et adapte des outils facilitant la réalisation de l'équité salariale;
- effectue des études et des recherches sur toute question relative à l'équité salariale;
- surveille la réalisation des démarches ou des programmes d'équité salariale et veille au maintien de l'équité salariale dans les entreprises;
- fait enquête de sa propre initiative ou à la suite d'un différend ou d'une plainte et détermine, le cas échéant, les mesures qui devraient être prises pour que l'équité salariale soit atteinte;
- favorise la concertation et le règlement à l'amiable au sein des entreprises, notamment par la conciliation;
- donne des avis au ministre du Travail.

Section II

LES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Pour réaliser sa mission, la Commission doit être à l'affût des enjeux de plus en plus complexes présents dans la société québécoise tout comme sur la scène mondiale. Ces enjeux peuvent avoir des impacts significatifs sur l'évolution du marché du travail, la rémunération et les droits des personnes salariées à un salaire juste et équitable sans discrimination fondée sur le fait de travailler dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine. Ainsi, les facteurs externes et internes suivants ont été pris en compte tout au long de la réflexion stratégique.

Les facteurs externes :

- la concurrence et l'iniquité entre les entreprises qui ont respecté leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale et celles qui ne s'y sont pas conformées;
- l'augmentation des coûts associés à la rétroactivité pour les entreprises qui n'ont pas réalisé leur exercice d'équité salariale dans les délais requis;
- la forte résistance d'une partie du monde patronal à l'égard de l'équité salariale;
- la perception que l'équité salariale est réglée, alors que 50 % des entreprises privées, surtout celles de plus petite taille, n'auraient pas encore terminé leur exercice d'équité salariale ou ne l'auraient pas encore commencé;
- l'environnement changeant des entreprises qui crée un défi supplémentaire pour faire appliquer la Loi sur l'équité salariale, au regard notamment de la mondialisation des échanges commerciaux, des ajustements permanents dus à la compétitivité des entreprises, des besoins liés à la flexibilité de la main-d'œuvre, de la multiplication des formes de rémunération, de la situation de pénurie de main-d'œuvre et de la précarité de plus en plus grande des emplois et des conditions de travail pour faire face à la concurrence des pays en émergence;
- les difficultés reliées à la méconnaissance de la Loi sur l'équité salariale;
- la confusion entre l'égalité salariale (salaire égal pour un même travail) et l'équité salariale (salaire égal pour un travail de valeur équivalente);
- les modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale, en 2009, qui apportent des changements importants concernant l'application de la Loi comme :
  - l'assujettissement de toutes les entreprises qui compteront 10 personnes salariées ou plus au cours d'une année civile;
  - de plus fortes obligations en termes de renseignements requis dans l'affichage, de nouveaux affichages après la révision périodique du maintien de l'équité ainsi que la prolongation de la durée des affichages et des délais de recours, afin de permettre aux personnes salariées de mieux comprendre et faire valoir leurs droits;

- la révision périodique aux cinq ans du maintien de l'équité salariale;
- une déclaration annuelle obligatoire par les entreprises visées relative à la réalisation et au maintien de l'équité salariale;
- la création du comité consultatif des partenaires;
- l'ajout de modalités plus souples pour les entreprises dans l'exécution de leurs obligations;
- un délai supplémentaire pour les entreprises qui ont maintenant jusqu'au 31 décembre 2010 pour réaliser leur exercice d'équité salariale.

Les facteurs internes :

- l'intégration de nouvelles ressources, la relève de notre personnel et le transfert d'expertise pour maintenir l'efficience et l'efficacité de notre organisation, surtout dans un secteur où l'expertise est rare et précieuse;
- la valorisation et le partage des savoirs;
- la reconnaissance de l'importance de la créativité, des projets interéquipes et de la qualité de vie au travail pour agir sur la motivation et la mobilisation du personnel dans la perspective d'offrir à la clientèle un service de qualité sans cesse adapté à ses besoins.

Section III

LES ENJEUX STRATÉGIQUES

ENJEU 1

LE RESPECT DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE PAR TOUTES LES ENTREPRISES DE 10 PERSONNES SALARIÉES OU PLUS

La Loi sur l'équité salariale est une loi proactive en ce sens qu'elle prévoit l'obligation pour les employeurs de comparer les emplois à prédominance féminine à ceux à prédominance masculine, d'apprécier les écarts salariaux et de les corriger.

Depuis sa création, la Commission mise sur la sensibilisation, l'information, la formation et l'engagement des employeurs, des travailleuses et des travailleurs et, le cas échéant, de leur syndicat. La Loi fait appel à des changements de mentalité, d'habitudes et de pratiques dans les processus d'évaluation des emplois et de rémunération au sein des entreprises.

Après plus de dix ans d'application de la Loi, la Commission constate que la moitié des entreprises visées a terminé son exercice d'équité salariale et doit maintenir l'équité salariale, alors que l'autre moitié n'ayant pas terminé ou n'ayant entrepris aucun exercice devra réaliser ses travaux conformément à la Loi. La Loi sur l'équité salariale, modifiée en 2009, introduit un nouveau délai, soit jusqu'au 31 décembre 2010, pour les entreprises qui devaient avoir maintenu l'équité salariale et pour celles qui n'ont pas terminé ou réalisé leur exercice d'équité salariale.

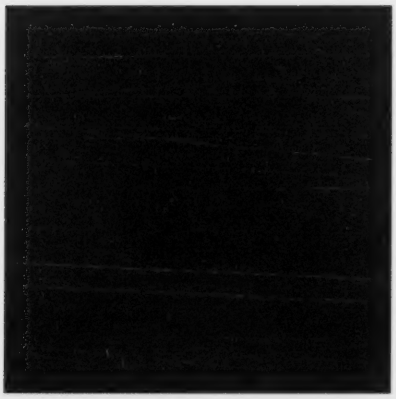
Au cours des cinq prochaines années, la Commission augmentera son offre de services aux entreprises de toutes tailles en accordant une attention particulière à celles de moins de 100 personnes salariées. Plusieurs entreprises souhaitent se conformer à la Loi, mais elles ont besoin d'être soutenues et accompagnées davantage. Grâce à un soutien direct, des outils performants, une formation adaptée et des services coordonnés, la Commission soutiendra plus étroitement les employeurs pour les aider à remplir leurs obligations.

En lien avec les orientations gouvernementales sur le gouvernement en ligne et la Loi sur le développement durable, la Commission orientera son offre de services vers une utilisation maximale des nouvelles technologies d'information et de communication.

ORIENTATION

Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.

AXES D'INTERVENTION	OBJECTIFS DE RÉSULTATS	INDICATEURS
Offre de services renouvelée et mieux connue	Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.	• Visibilité de la Commission de l'équité salariale
Soutien direct aux entreprises	Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.	• Accès aux services en ligne • Utilisation des services offerts
	Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.	• Nombre et type d'interventions selon la taille des entreprises
	Étendre l'offre de conciliation.	• Nombre total d'offres de conciliation réparti par types de conciliations offertes • Taux d'acceptation de la conciliation • Taux de succès
Services coordonnés de soutien aux entreprises	Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.	• Type et nombre d'activités coordonnées par région



ENJEU 2

L'APPLICATION SOUTENUE ET EFFECTIVE DE LA LOI PAR LES ENTREPRISES QUI N'ONT PAS TERMINÉ LEUR EXERCICE ET LES RÉCALCITRANTES

En plus d'une offre coordonnée de services de soutien aux entreprises qui désirent respecter leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale, la Commission est convaincue, dans le contexte où la moitié des entreprises sont tenues de terminer leur exercice et que plusieurs doivent maintenir l'équité, qu'elle doit utiliser tous les pouvoirs légaux mis à sa disposition pour étendre l'application de la Loi.

Deux instruments principaux seront utilisés à cette fin :

- d'une part, un programme de vérification renouvelé visant à s'assurer de la réalisation effective de l'équité salariale dans les entreprises en les soutenant au besoin;
- d'autre part, le recours à tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.

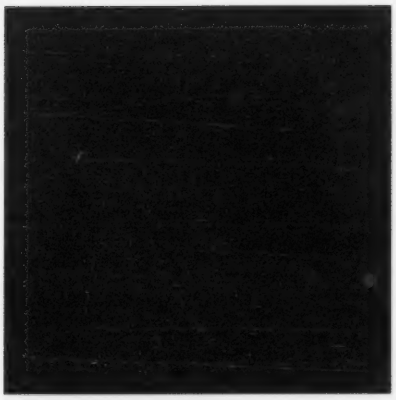
L'application de la Loi suppose des changements importants dans les mentalités et les pratiques des entreprises. Jusqu'à maintenant, la Commission a toujours préféré miser sur l'accompagnement plutôt que sur la sanction.

Au cours des cinq prochaines années, la Commission croit fermement qu'il faut continuer de soutenir les entreprises, mais pour étendre l'application de la Loi, elle croit, avec tout autant de conviction, qu'il faut renforcer ses interventions. Elle envisage notamment de se doter d'une politique de poursuites pénales, de la faire connaître et de l'appliquer conformément à la Loi.

ORIENTATION

Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.

AXES D'INTERVENTION	OBJECTIFS DE RÉSULTATS	INDICATEURS
Vérifications	Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.	• Nombre de vérifications entreprises et complétées à partir de 2011
	Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	• Nombre et taille d'entreprises où une vérification pour le maintien de l'équité salariale est effectuée à partir de 2012
Sanctions	Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	• Recours et moyens utilisés



ENJEU 3

UNE NOUVELLE DYNAMIQUE DE PARTENARIAT AXÉE SUR L'ÉCHANGE D'EXPERTISE, LA RESPONSABILISATION ET LE RELAIS D'INFORMATION

La Commission favorise les échanges et entretient déjà des liens avec ses différents partenaires patronaux, syndicaux et du mouvement des femmes. Elle y voit autant d'occasions de faire connaître la Loi, de partager l'expertise en équité salariale et de pousser plus avant la recherche pour trouver les meilleures solutions aux problèmes inhérents à l'interprétation et à l'application de la Loi.

Avec les modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale, le Comité consultatif des partenaires, composé d'un nombre égal de membres représentant les employeurs et les personnes salariées, syndiquées et non syndiquées, permettra à la Commission de requérir des avis sur d'importantes questions relatives à l'application de la Loi.

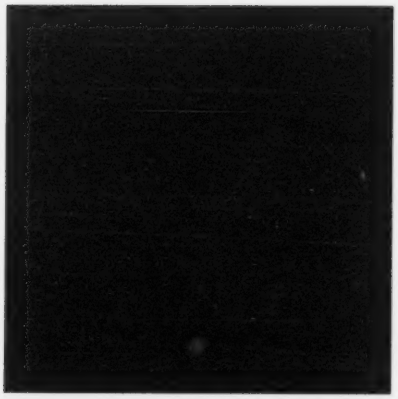
Aussi, avec l'objectif de bien saisir les besoins de même que les attentes de tous ses partenaires, la Commission veut intensifier le dialogue et instaurer une dynamique nouvelle de partenariat sur les plans régional, provincial, national et international. Ce faisant, la Commission veut pouvoir compter sur ses partenaires à titre de relayeurs d'information et ainsi réunir toutes les conditions propices pour assurer une visibilité exemplaire de l'équité salariale au Québec et ailleurs dans le monde.

La Commission compte aussi renforcer le partenariat avec les ministères et organismes gouvernementaux qui, par leurs interventions auprès de leur clientèle, et ce, dans une perspective de cohérence gouvernementale, peuvent avoir des impacts significatifs sur la connaissance et même sur la progression de l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec.

ORIENTATION

Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.

AXES D'INTERVENTION	OBJECTIFS DE RÉSULTATS	INDICATEURS
Consultation des partenaires	Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.	• Suivi annuel des travaux et des réalisations
Mobilisation et soutien des partenaires	Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association comme les ordres professionnels.	• Nombre et diversité des partenaires • Mécanismes de collaboration et de soutien mis en œuvre
	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.	• Nombre d'ententes de partenariat • Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses • Nombre de rencontres du comité pour les travailleuses non syndiquées • Taux de fréquentation du microsite dédié aux travailleuses non syndiquées et à celles qui sont membres d'un comité d'équité salariale à partir de 2011
	Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	• Nombre de partenaires relayeurs d'information
Échange d'expertise sur les bonnes pratiques en équité salariale	Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	• Suivi annuel des travaux et des réalisations



ENJEU 4

UNE ORGANISATION PERFORMANTE SOUTENUE PAR UN PERSONNEL COMPÉTENT, MOTIVÉ ET MOBILISÉ

La Commission met tout en œuvre pour améliorer la prestation de services dans une optique de recherche d'une plus grande efficience, mais aussi dans une approche de valorisation des savoirs, des forces et des compétences de son personnel à travailler ensemble et autrement.

Pour relever les défis de l'augmentation et de l'intégration des nouvelles ressources de même que ceux des départs à la retraite anticipés d'ici 2014, la Commission intensifiera ses efforts et mettra en place une série de mesures pour favoriser la formation, l'échange d'expertise et la qualité de vie au travail de son personnel.

ORIENTATION

Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.

AXES D'INTERVENTION	OBJECTIFS DE RÉSULTATS	INDICATEURS
Développement des savoirs et de l'expertise	S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.	• Cibles de veille • Produits et résultats de veille
	Assurer la transmission de l'expertise.	• Mécanismes mis en place
	Favoriser la formation du personnel.	• Ratio formation/masse salariale
Optimisation des processus et des façons de faire	Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	• Mécanismes mis en place • Taux de satisfaction du personnel

LA PARTICIPATION DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AUX PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Le Plan stratégique 2009-2014 de la Commission de l'équité salariale participe à la mise en œuvre de plusieurs priorités gouvernementales visant :

- l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes;
- à rendre le travail plus attrayant, notamment en augmentant la rémunération des travailleurs et des travailleuses à faible revenu comme le propose le Pacte pour l'emploi;
- à assurer la prospérité et l'efficacité économique du Québec, notamment par l'augmentation du niveau de vie des Québécois mesuré par le revenu personnel par habitant;
- à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale;
- à participer au développement du gouvernement en ligne et à l'allégement réglementaire;
- à assurer des services de qualité aux citoyennes et aux citoyens;
- à contribuer à la Stratégie gouvernementale de développement durable par la mise en œuvre de son plan d'action 2009-2014.

PLAN STRATÉGIQUE 2009-2014

Commission de l'équité salariale Québec

TABLEAU SYNOPTIQUE

MISSION

Assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale par l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.

VISION

Une organisation engagée, avec ses partenaires, au service de toute la société québécoise pour soutenir l'application de l'équité salariale et sa progression au bénéfice des générations futures.

NOTRE CLIENTÈLE

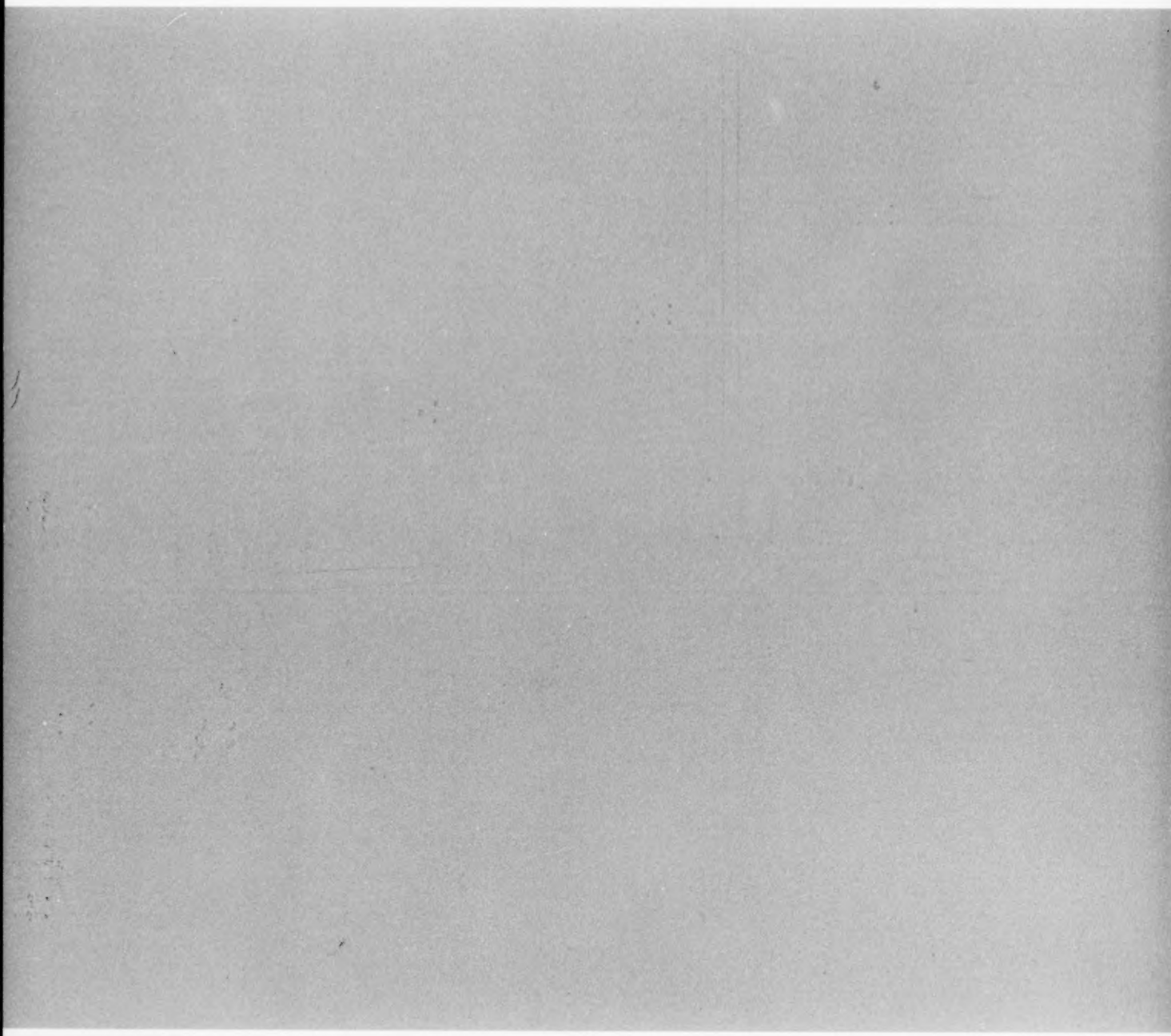
Notre clientèle est composée d'employeurs, d'associations accréditées et de personnes salariées, majoritairement des travailleuses qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine.

	ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	OBJECTIFS DE RÉSULTATS	INDICATEURS
LE RESPECT DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE PAR TOUTES LES ENTREPRISES DE 10 PERSONNES SALARIÉES OU PLUS	ENJEU 1 Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.	Offre de services renouvelée et mieux connue	Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.	• Visibilité de la Commission de l'équité salariale
		Soutien direct aux entreprises	Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.	• Accessibilité aux services en ligne • Utilisation des services offerts
			Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.	• Nombre et type d'interventions selon la taille des entreprises
			Étendre l'offre de conciliation.	• Nombre total d'offres de conciliation réparti par types de conciliations offertes • Taux d'acceptation de la conciliation • Taux de succès
		Services coordonnés de soutien aux entreprises	Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.	• Type et nombre d'activités coordonnées par région
L'APPLICATION SOUTENUE ET EFFECTIVE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE PAR LES ENTREPRISES QUI N'ONT PAS TERMINÉ LEUR EXERCICE ET LES RÉCALCITRANTES	ENJEU 2 Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.	Vérifications	Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.	• Nombre de vérifications entreprises et complétées à partir de 2011
			Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	• Nombre et taille d'entreprises où une vérification pour le maintien de l'équité salariale est effectuée à partir de 2012
		Sanctions	Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	• Recours et moyens utilisés
UNE NOUVELLE DYNAMIQUE DE PARTENARIAT AXÉE SUR L'ÉCHANGE D'EXPERTISE, LA RESPONSABILISATION ET LE RELAIS D'INFORMATION	ENJEU 3 Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.	Consultation des partenaires	Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.	• Suivi annuel des travaux et des réalisations
		Mobilisation et soutien des partenaires	Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association comme les ordres professionnels.	• Nombre et diversité des partenaires • Mécanismes de collaboration et de soutien mis en œuvre
			Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses et particulièrement des travailleuses non syndiquées.	• Nombre d'ententes de partenariat • Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses • Nombre de rencontres du comité pour les travailleuses non syndiquées • Taux de fréquentation du microsite dédié aux travailleuses non syndiquées et à celles qui sont membres d'un comité d'équité salariale à partir de 2011
			Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	• Nombre de partenaires relayeurs d'information
		Échange d'expertise sur les bonnes pratiques en équité salariale	Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	• Suivi annuel des travaux et des réalisations
UNE ORGANISATION PERFORMANTE SOUTENUE PAR UN PERSONNEL COMPÉTENT, MOTIVÉ ET MOBILISÉ	ENJEU 4 Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.	Développement des savoirs et de l'expertise	S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.	• Cibles de veille • Produits et résultats de veille
			Assurer la transmission de l'expertise.	• Mécanismes mis en place
			Favoriser la formation du personnel.	• Ratio formation/masse salariale
		Optimisation des processus et des façons de faire	Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	• Mécanismes mis en place • Taux de satisfaction du personnel

Le contenu de cette publication a été produit
par la Commission de l'équité salariale

Plan stratégique approuvé par le Conseil des ministres

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009
Bibliothèque nationale du Canada, 2009
ISBN 978-2-550-57866-6 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-58159-8 (version électronique)
© Gouvernement du Québec



Commission
de l'équité salariale
Québec